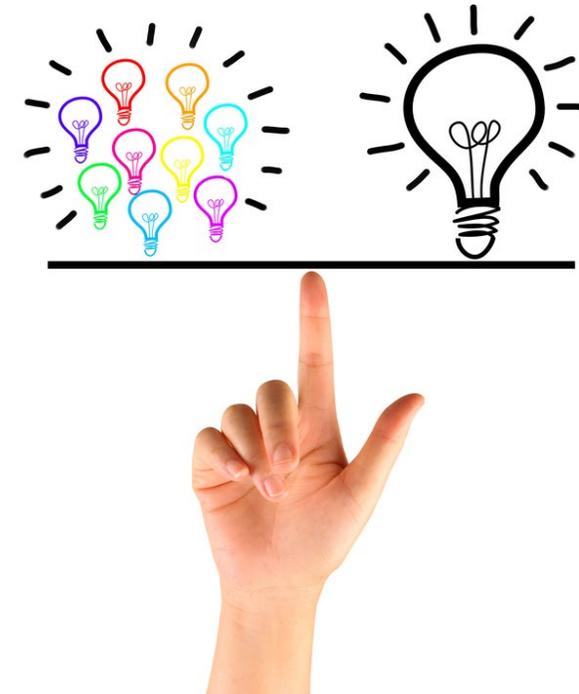


# Actualité sociale

12 janvier 2022



- 1** Les paramètres paie au  
1er janvier 2022  
Pages 3 à 27
- 2** Les mesures liées à la crise  
sanitaire  
Pages 28 à 36
- 3** Les autres dispositions  
Pages 37 à 47



# Les paramètres paie au 1<sup>er</sup> janvier 2022





# SMIC et plafond

## SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2022

- Taux horaire: 10,57€
- SMIC brut mensuel (35h): 1 603,12€

## Minimum garanti au 1<sup>er</sup> janvier 2022

- 3,76€

## Plafond sécurité sociale pour les périodes d'emploi courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 (valeur inchangée par rapport à 2021)

- Plafond mensuel: 3 428 € (soit 41 136€ annuel)
- Plafond journalier: 189€
- Plafond horaire: 26€

## Gratification minimale des stagiaires

- 3,90€ par heure de stage effectuée (15% du plafond horaire sécurité sociale)



# Avantage en nature nourriture

## ■ Avantage en nature nourriture

✓ 5€ par repas

- Pour les salariés nourris en cantine, restaurant d'entreprise ou interentreprises, l'avantage en nature peut être négligé lorsque la participation du salarié est au moins égale à 50 % de l'avantage en nature repas (2,50€ par repas)

✓ Pour les HCR : 3,76€ par repas

✓ Depuis le 1er janvier 2020, les mandataires sociaux et les dirigeants peuvent également bénéficier de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature «nourriture» applicable à leurs salariés

# Avantage en nature logement

## ■ Avantage en nature logement

- ✓ L'avantage en nature logement est calculé au mois le mois en fonction de la rémunération brute mensuelle
  - Les avantages accessoires - eau, gaz, électricité, chauffage et garage - sont compris dans le forfait

Rémunération brute mensuelle	Pour 1 pièce	Par pièce principale (si plusieurs pièces)
Inférieure à 1 714,00€	72,30€	38,70€
De 1 714 € à 2 056,79 €	84,40€	54,20€
De 2 056,80 € à 2 399,59 €	96,30€	72,30€
De 2 399,60 € à 3 085,19 €	108,30€	90,20€
De 3 085,20 € à 3 770,79 €	132,70€	114,40€
De 3 770,80 € à 4 456,39 €	156,60€	138,20€
De 4 456,40 € à 5 141,99 €	180,80€	168,50€
Supérieure ou égale à 5 142 €	204,70€	192,60€

# Avantage en nature véhicule

## ■ Véhicule dont l'employeur est propriétaire

### ✓ Evaluation au forfait

Forfait annuel	Véhicule acheté depuis 5 ans et moins	Véhicule acheté depuis + de 5 ans
Sans prise en charge du carburant par l'employeur	9 % du coût d'achat	6 % du coût d'achat
Avec prise en charge du carburant par l'employeur	9 % du coût d'achat + frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles ou 12 % du coût d'achat	6 % du coût d'achat + frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles ou 9 % du coût d'achat

### ✓ Evaluation au réel

Dépenses réelles (évaluation annuelle)	Véhicule acheté depuis 5 ans et moins	Véhicule acheté depuis + de 5 ans
Sans prise en charge du carburant par l'employeur	20 % du coût d'achat TTC + assurance + frais d'entretien = A	10 % du coût d'achat TTC + assurance + frais d'entretien = A
	<b>Pour évaluer l'avantage en nature (B)</b> = A x nombre de km parcourus à titre privé ÷ total de km parcourus par le véhicule pour la même période	
Avec prise en charge du carburant par l'employeur	B + frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel	B + frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel

# Avantage en nature véhicule

## ■ Véhicule en location avec ou sans option d'achat

### ✓ Evaluation au forfait

Forfait annuel		
Sans prise en charge du carburant par l'employeur	30 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance) (1)	
Avec prise en charge du carburant par l'employeur	Soit 30 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurances) plus frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles. (1)	Soit 40 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance et coût global du carburant utilisé à des fins professionnelles et personnelles). (1)
(1) L'évaluation ainsi obtenue est plafonnée à celle de la règle applicable en cas de véhicule acheté, le prix de référence du véhicule étant le prix d'achat TTC du véhicule par le loueur, rabais compris dans la limite de 30 % du prix conseillé par le constructeur pour la vente de véhicule au jour du début du contrat.		

### ✓ Evaluation au réel

Dépenses réelles (évaluation annuelle)	
Sans prise en charge du carburant par l'employeur	coût global annuel de la location + entretien + assurance = A
	<b>Pour évaluer l'avantage en nature (B)</b> = A x nombre de km parcourus à titre privé ÷ total de km parcourus par le véhicule pour la même période
Avec prise en charge du carburant par l'employeur	B + frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel



## Avantage en nature véhicule exclusivement électrique

- **Avantage en nature d'un véhicule fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique (depuis le 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2022)**
  - ✓ Les frais d'électricité payés par l'employeur n'entrent pas en compte dans le calcul de l'avantage en nature
  - ✓ Un abattement de 50 % est à effectuer sur l'avantage en nature dans sa globalité
    - Le montant de cet abattement est plafonné à 1 800 € par an

EXEMPLES			
	Dépenses calculées au réel	Dépenses calculées sur la base d'un forfait	Dépenses calculées sur la base d'un forfait
Montant des frais	Véhicule loué coût de la location : 3 000 € /an. Entretien : 1 000 € /an. Assurance : 1 000 € /an. Total : 5 000 € /an.	Véhicule acheté : 20 000 € et âgé de moins de 5 ans. Le forfait appliqué est de 9 % du coût d'achat $9\% \times 20\,000 = 1\,800\text{ €}$ .	Véhicule loué : cout global annuel (location, entretien et assurance) : 12 000 € /an. Le forfait appliqué est de 30 % du coût global annuel: $12\,000 \times 30\% = 3\,600\text{ €}$ .
Calcul de l'abattement	Application de l'abattement de 50 % : $5\,000 \times 50\% = 2\,500\text{ €}$ . Plafonnement abattement à 1 800 €/an.	Application de l'abattement de 50 % : $1\,800 \times 50\% = 900\text{ €}$	Application de l'abattement de 50 % : $3\,600 \times 50\% = 1\,800\text{ €}$ .
Avantage en nature	Valeur de l'avantage en nature : $5\,000 - 1\,800 = 3\,200\text{ €}$ .	Valeur de l'avantage en nature : $1\,800 - 900 = 900\text{ €}$ .	Valeur de l'avantage en nature : $3\,600 - 1\,800 = 1\,800\text{ €}$ .
Exclusions	Les frais d'électricité ne sont pas pris en compte.	Les frais d'électricité ne sont pas pris en compte.	Les frais d'électricité ne sont pas pris en compte.

Contrat d'apprentissage conclu depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2019			
Rémunération en pourcentage du SMIC et en euros (base 35h)			
Âge de l'apprenti	1re année	2e année	3e année
16 et 17 ans	27 % (432,84€)	39 % (625,22€)	55 % (881,71€)
18 à 20 ans	43 % (689,34€)	51 % (817,59€)	67 % (1 074,09€)
21 à 25 ans	53 % (1) (849,65€)	61 % (1) (977,90€)	78 % (1) (1 250,43€)
26 ans et plus	100 % (1), quelle que soit l'année d'apprentissage (1 603,12€)		
(1) Pourcentage du minimum conventionnel, si cela conduit à un montant plus élevé			

# SMIC Contrat de professionnalisation 2022

Contrat de professionnalisation Rémunération en pourcentage du SMIC et en euros (base 35h)		
Âge du salarié	Salarié au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme professionnel de même niveau	Autre
Moins de 21 ans	65 % (1 042,03€)	55 % (881,71€)
21 à 25 ans	80 % (1 282,49€)	70 % (1 122,18€)
26 ans et plus	100 % (1 603,12€) ou 85 % du minimum conventionnel (si plus élevé)	

# Indemnités journalières de la Sécurité Sociale

## Maladie

- Brut: 50% de la rémunération journalière de référence plafonnée à 1,8 SMIC (Salaire brut des 3 derniers mois divisé par 91,25)
  - Montant maximum: 47,43€
- CSG prélevée au taux de 6,20% et CRDS au taux de 0,5%

## Maternité

- Brut: rémunération journalière de référence plafonnée au plafond de la sécurité sociale sous déduction d'un taux forfaitaire de 21% (Salaire brut des 3 derniers mois divisé par 91,25 moins 21%)
  - Montant maximum: 89,03€
- CSG prélevée au taux de 6,20% et CRDS au taux de 0,5%

## Accident du travail

- Brut: 60% de la rémunération journalière référence pendant les 28 premiers jours d'arrêt et 80 % à compter du 29e jour (salaire brut du dernier mois divisé par 30,42, ce montant est plafonné à 343,07€)
  - L'indemnité journalière versée est plafonnée à la rémunération journalière de référence diminuée d'un taux forfaitaire de 21% (gain journalier net)
- Montant maximal: 205,84€ pour les 28 premiers jours et 274,46€ à partir du 29ème jour
- CSG prélevée au taux de 6,20% et CRDS au taux de 0,5%



# Frais professionnels

## ■ Frais de repas 2022

- ✓ Repas au restaurant d'un salarié en déplacement professionnel : 19,40 €
- ✓ Repas hors des locaux (mais pas au restaurant) d'un salarié en déplacement professionnel : 9,50 €
- ✓ Repas sur le lieu de travail : 6,80 €

## ■ Frais de grand déplacement 2022

	Repas	Logement et petit déjeuner	
		Paris et départements des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93) et Val-de-Marne (94)	Autres départements
Pour les 3 premiers mois	19,40€	69,50€	51,60€
Au-delà du 3e mois et jusqu'au 24e mois	16,50€	59,10€	43,90€
Au-delà du 24e mois et jusqu'au 72e mois	13,60€	48,70€	36,10€

## ■ Titre restaurant

- ✓ Le montant maximum de la participation patronale aux titres-restaurant est de 5,69 € au 01/01/2022
  - La participation doit être comprise entre 50% et 60% de la valeur du titre
  
- ✓ Dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19
  - Le montant maximum des titres restaurant est relevé à 38 € par jour et sont utilisables les dimanches et jours fériés, s'ils sont utilisés dans des restaurants, des hôtels-restaurants ou des débits de boissons assimilés à ceux-ci.
    - Cette disposition est applicable jusqu'au 28 février 2022

# Saisie sur rémunération

## ■ Barème des quotités saisissables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022

- ✓ Dans tous les cas une somme égale au montant forfaitaire du RSA pour une personne seule doit être laissée au salarié : soit 565,34 € par mois
- ✓ La quotité saisissable se calcule déduction faite des cotisations sociales et du PAS

Tranche annuelle de rémunération (sans personne à charge) (1)	Tranche mensuelle de rémunération (sans personne à charge) (1)	Quotité saisissable
Jusqu'à 3 940€	Jusqu'à 328,33 €	1/20
Au-delà de 3 940 € et jusqu'à 7 690 €	Au-delà de 328,33 € et jusqu'à 640,83 €	1/10
Au-delà de 7 690 € et jusqu'à 11 460 €	Au-delà de 640,83 € et jusqu'à 955,00 €	1/5
Au-delà de 11 460 € et jusqu'à 15 200€	Au-delà de 955,00 € et jusqu'à 1 266,67 €	1/4
Au-delà de 15 200€ et jusqu'à 18 950 €	Au-delà de 1 266,67 € et jusqu'à 1 579,17 €	1/3
Au-delà de 18 950 € et jusqu'à 22 770 €	Au-delà de 1 579,17 € et jusqu'à 1 897,50 €	2/3
Au-delà de 22 770 €	Au-delà de 1 897,50 €	En totalité

(1) Les seuils déterminés ci-dessus doivent être augmentés d'un montant de 1 520 € (barème annuel) ou de 126,66 € (barème mensuel) par personne à charge du débiteur sur justification.



# Cotisations de sécurité sociale

Cotisations	Assiette	Part salariale 01/01/2022	Part patronale 01/01/2022
Assurance Maladie Maternité – Invalidité - Décès	Salaire total	1,50% en Alsace –Moselle jusqu'au 30/03/22 et 1,30% à compter du 01/04/22	7% si rem annuelle ≤ 2,5 SMIC 13% si rem annuelle > 2,5 SMIC
Assurance vieillesse	Salaire total Plafond (3 428€)	0,40% 6,90%	1,90% 8,55%
Allocations familiales	Salaire total		3,45% si rem annuelle ≤ 3,5 SMIC 5,25% rem annuelle > 3,5 SMIC
Accidents du travail	Salaire total		Variable
Contribution solidarité autonomie	Salaire total		0,30%
FNAL (50 salariés et plus)	Salaire total		0,50%
FNAL (moins de 50 salariés)	Plafond (3 428€)		0,10%
Versement mobilité (11 salariés et plus)	Salaire total		Variable
Contribution au dialogue social	Salaire total		0,016%
Forfait social	P.Pat Ret Sup + Ind.rupture conventionnelle exonérée de cotisations sociales Part Patronale de Prévoyance Sup: Ent de 11 sal et plus		20,00%  8,00%
CSG non déductible	Salaire (avec abattement de 1,75% sur la fraction < 4 PASS) +Part patronale prévoyance et mutuelle + Retraite Supplémentaire	2,40%	
CSG déductible		6,80%	
CRDS non déductible		0,5%	

# Cotisations chômage

Cotisations	Assiette	Part salariale 01/01/2022	Part patronale 01/01/2022
Assurance chômage	Tranche A et Tranche B (Jusqu'à 13 712€)	Néant	4.05%
AGS	Tranche A et Tranche B (Jusqu'à 13 712€)		0,15%



**NB : Pour les employeurs d'au moins 11 salariés relevant de certains secteurs d'activité, un mécanisme de bonus-malus sur les cotisations d'assurance chômage sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022. La cotisation chômage pourra ainsi être comprise entre 3% et 5,05%**

## Contributions au 01/01/2022

	Tranches	Taux contractuel	Taux effectif	Répartition	
				Part salariale	Part patronale
Retraite complémentaire	Tranche 1 (0€ à 3 428€)	6,20%	7,87%	3,15%	4,72%
	Tranche 2 (3 428€ à 27 424€)	17%	21,59%	8,64%	12,95%
Contribution d'équilibre général (tous salariés)	Tranche 1 (0€ à 3 428€)		2,15%	0,86%	1,29%
	Tranche 2 (3 428€ à 27 424€)		2,70%	1,08%	1,62%
Contribution d'équilibre technique (salariés rémunérés au-delà du plafond)	Tranches 1 + 2 (0€ à 27 424€)		0,35%	0,14%	0,21%
APEC (Cadre uniquement)	Tranche A et B (0€ à 13 712€)		0,06%	0,024%	0,036%



**A noter pour les apprentis : Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, l'employeur n'est plus redevable des cotisations salariales AGIRC-ARRCO sur la fraction de rémunération exonérée des apprentis (79 % du SMIC) même lorsqu'il cotise en retraite complémentaire sur la base d'un taux supérieur au taux obligatoire.**

# Cotisations prévoyance et frais de santé

- **Prévoyance minimum pour les cadres**

- ✓ 1,50% tranche A (0€ à 3 428€) en part patronale

- **Autres obligations (collège et taux):**

- ✓ Selon dispositions conventionnelles

Et/Ou

- ✓ Selon dispositifs supplémentaires mis en place dans l'entreprise

- Conditions à respecter pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales (contrat, accord d'entreprise ou décision unilatérale, justification des dispenses, respect des limites...)



# Taxes assises sur les salaires

Cotisations	Assiette	Part salariale 01/01/2022	Part patronale 01/01/2022
Taxe apprentissage	Salaire total		0,68% (Alsace –Moselle 0,44%)
Participation formation			
Entreprises < 11 salariés	Salaire total		0,55%
Entreprises $\geq$ 11 salariés	Salaire total		1,00%
Supplément CPF/CDD	Salaire CDD		1,00%
Participation construction (Entreprises $\geq$ 50 salariés)	Salaire total		0,45%
Taxe sur les salaires Déclaration par voie électronique uniquement (Abattement organismes sans but lucratif: 21 381€)	Rémunération annuelle $\leq$ 8 133€ $>$ 8 133€ et $\leq$ 16 237€ $>$ 16 237€		Taux 4,25 % Taux 8,50 % Taux 13,60%



## Contributions Formation Professionnelle / Taxe d'Apprentissage

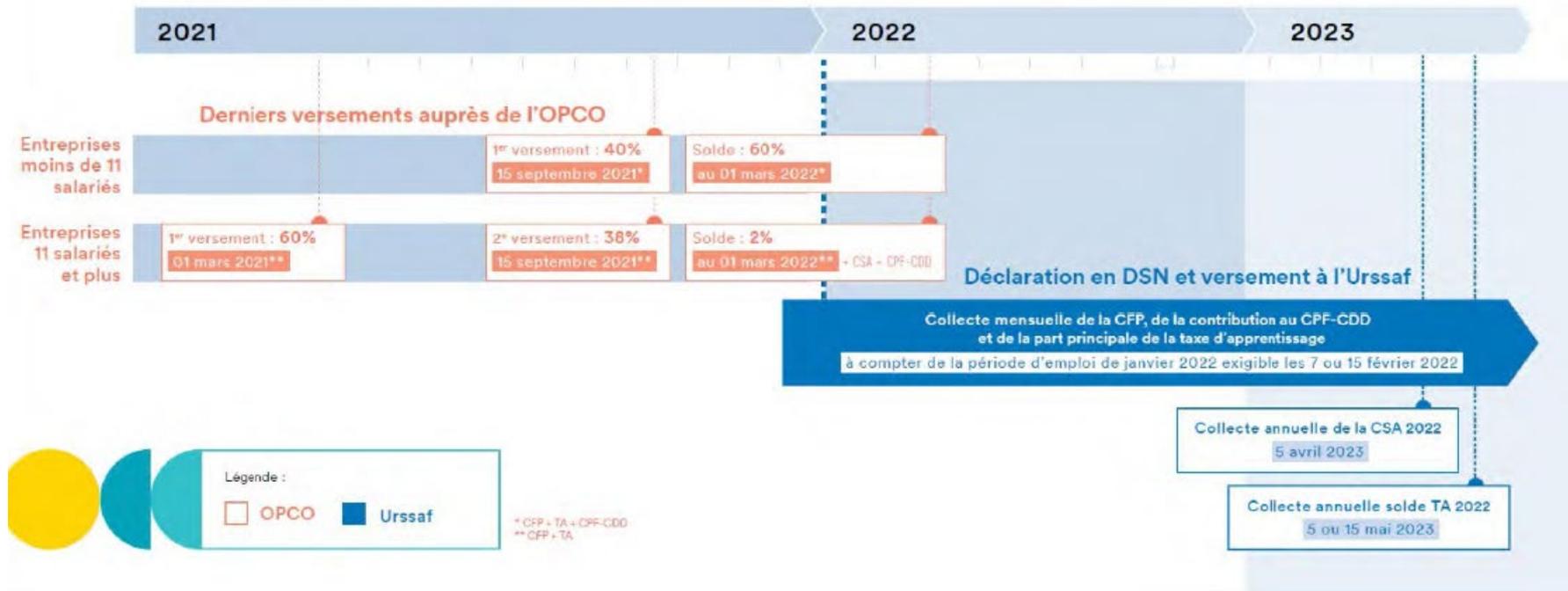
- **Mise en œuvre du transfert au 1<sup>er</sup> janvier 2022 de la collecte des contributions légales de formation professionnelle et d'apprentissage, au réseau des Urssaf et des caisses MSA.**
  - ✓ A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le recouvrement des contributions conventionnelles de formation professionnelle et de dialogue social pourra être transféré aux Urssaf, sur option des branches professionnelles concernées.
  
- **Mensualisation des contributions Formation professionnelle, CPF-CDD et part principale de la taxe d'apprentissage (0,59% de la masse salariale)**
  - ✓ Maintien d'un recouvrement annuel en exercice décalé du solde de la taxe d'apprentissage (0,09% de la masse salariale) et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (entreprise d'au moins 250 salariés).
  
- **Intégration de la déclaration des contributions en DSN.**
  
- **Les contributions sur les salaires 2021 restent gérées par les OPCO**
  - ✓ Le dernier acte de collecte sera opéré par les Opco avant le 1<sup>er</sup> mars 2022 sur les contributions légales dues au titre de la masse salariale de l'année 2021
    - Et versement du solde de la taxe d'apprentissage (0,09%) sur la masse salariale 2021 versée avant le 31 mai 2022 directement par les entreprises aux établissements bénéficiaires (hors Alsace-Moselle) (Loi de finances 2022)

# Contributions Formation Professionnelle / Taxe d'Apprentissage



## Calendrier des versements de formation professionnelle et taxe d'apprentissage

(ne concerne pas les contributions conventionnelles et versements volontaires qui demeurent de la compétence des OPCO)



NB : calendrier hors solde de la TA sur masse salariale 2021 versé avant le 31 mai 2022 directement par les entreprises aux établissements bénéficiaires



# Réduction générale des cotisations patronales

- **La réduction générale de cotisations patronales 2022 couvre au niveau du SMIC, les cotisations patronales:**
  - ✓ D'assurance maladie (7%)
  - ✓ D'assurance vieillesse (8,55% +1,90%),
  - ✓ D'allocations familiales (3,45%),
  - ✓ De FNAL (0,10% ou 0,50%),
  - ✓ De retraite complémentaire (6,01%)
  - ✓ D'assurance chômage (4,05%).
  - ✓ D'accident du travail (à hauteur de **0,59% contre 0,70% en 2021**)
  - ✓ La contribution solidarité autonomie (0,30%)
  
- **Formule de calcul générale**
  - ✓  $C = (T/0,6) \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel}/\text{Rémunération annuelle brute}) - 1]$ 
    - T = 0,3195 pour un FNAL à 0,10%
    - T = 0,3235 pour un FNAL à 0,50%
  
- **En cas de répartition dérogatoire AGIRC-ARRCO ou taux particuliers**
  - ✓ La part patronale prise en compte dans le coefficient T sera à ajuster mais dans 2 limites
    - La part patronale ne peut pas dépasser 6,01 points (limite absolue)
    - Les répartitions dérogatoires à la règle des 60/40 sont prises en compte dans la limite d'un maximum de 60 % à la charge de l'employeur

# Réduction générale des cotisations patronales

## ■ Formule de calcul : cas des personnels roulants de marchandises

✓ Conducteurs « grands routiers » ou « longues distances », durée de 43 h hebdomadaires :

- $C = (T / 0,6) \times [(1,6 \times 45/35 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1]$

✓ Conducteurs « courtes distances » (sauf conducteurs de messagerie et convoyeurs de fonds), durée de 39 h hebdomadaires :

- $C = (T / 0,6) \times [(1,6 \times 40/35 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1]$

## ■ Formule de calcul: salariés relevant de caisse de congés payés

- $C = (T / 0,6) \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1] \times 100/90$

## ■ Formule de calcul: travailleurs temporaires

- $C = (T / 0,6) \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1] \times 1,1$

# Réduction générale des cotisations patronales

- **Cas des entreprises appliquant une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (ouvriers du BTP, journalistes, mannequins, VRP, etc...)**

- ✓ Le montant de la réduction générale des cotisations sociales calculé sur le brut abattu ne peut excéder 130 % du montant de réduction calculé sans application de l'abattement

- **Exemple**

Salarié à 2 000 € bruts par mois, DFS de 20 %, frais professionnels de 100 €, FNAL de 0,10 %		
	Calcul avec DFS	Calcul sans DFS
Salaire brut Sécurité sociale	$(2\,000 + 100) \times 0,8 = 1\,680 \text{ €}$	2 000 €
Coefficient de réduction	$(0,3195/0,6) \times [(1,6 \times 10,57 \times 151,67/1680) - 1] = 0,2805$	$(0,3195/0,6) \times [(1,6 \times 10,57 \times 151,67/2000) - 1] = 0,1504$
Réduction	$1\,680 \text{ €} \times 0,2805 = 471,24 \text{ €}$	$2000\text{€} \times 0,1504 = 300,80\text{€}$
Montant de réduction autorisé	$300,80 \text{ €} \times 130 \% = 391,04 \text{ €}$	
Montant de réduction appliqué	391,04 € Le plafonnement fait perdre à l'employeur $471,24 \text{ €} - 391,04 \text{ €} = 80,20 \text{ €}$ d'allègement	



# Prélèvement à la source

## ■ Nouvelle grille du taux neutre applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2022

Base mensuelle de prélèvement			Taux
Contribuables autres que ceux domiciliés dans les DOM	Contribuables domiciliés en Guadeloupe, à la Martinique et à La Réunion	Contribuables domiciliés en Guyane et à Mayotte	
< 1 440 €	< 1 652 €	< 1 769 €	0 %
≥ 1 440 € et < 1 496 €	≥ 1 652 € et < 1 752 €	≥ 1 769 € et < 1 913 €	0,50 %
≥ 1 496 € et < 1 592 €	≥ 1 752 € et < 1 931 €	≥ 1 913 € et < 2 133 €	1,30 %
≥ 1 592 € et < 1 699 €	≥ 1 931 € et < 2 108 €	≥ 2 133 € et < 2 404 €	2,10 %
≥ 1 699 € et < 1 816 €	≥ 2 108 € et < 2 328 €	≥ 2 404 € et < 2 497 €	2,9 %
≥ 1 816 € et < 1 913 €	≥ 2 328 € et < 2 455 €	≥ 2 497 € et < 2 583 €	3,50 %
≥ 1 913 € et < 2 040 €	≥ 2 455 € et < 2 540 €	≥ 2 583 € et < 2 667 €	4,1 %
≥ 2 040 € et < 2 414 €	≥ 2 540 € et < 2 794 €	≥ 2 667 € et < 2 963 €	5,3 %
≥ 2 414 € et < 2 763 €	≥ 2 794 € et < 3 454 €	≥ 2 963 € et < 4 089 €	7,5 %
≥ 2 763 € et < 3 147 €	≥ 3 454 € et < 4 420 €	≥ 4 089 € et < 5 292 €	9,9 %
≥ 3 147 € et < 3 543 €	≥ 4 420 € et < 5 021€	≥ 5 292 € et < 5 969 €	11,9 %
≥ 3 543€ et < 4 134 €	≥ 5 021 € et < 5 816 €	≥ 5 969 € et < 6 926 €	13,8 %
≥ 4 134 € et < 4 956 €	≥ 5 816 € et < 6 968 €	≥ 6 926 € et < 7 620 €	15,8 %
≥ 4 956 € et < 6 202 €	≥ 6 968 € et < 7 747 €	≥ 7 620 € et < 8 441 €	17,9 %
≥ 6 202 € et < 7 747 €	≥ 7 747 € et < 8 805 €	≥ 8 441 € et < 9 796€	20 %
≥ 7 747 € et < 10 752 €	≥ 8 805 € et < 12107 €	≥ 9 796 € et < 13179 €	24 %
≥ 10 752 € et < 14 563 €	≥ 12107 € et < 16087 €	≥ 13179 € et < 16 764 €	28 %
≥ 14 563 € et < 22 860 €	≥ 16087 € et < 24 554 €	≥ 16 764 € et < 26 866 €	33 %
≥ 22 860 € et < 48 967 €	≥ 24 554 € et < 53670 €	≥ 26 866 € et < 56708€	38 %
≥ 48 967 €	≥ 53670 €	≥ 56708 €	43 %

## ■ Cotisations chômage-intempéries du 01/04/2021 au 31/03/2022

- ✓ 0,68 % du montant des salaires pour les entreprises du gros œuvre et des travaux publics (contre 0,74 % antérieurement).
- ✓ 0,13 % pour les autres entreprises (contre 0,15 % antérieurement).
- ✓ Le montant de l'abattement à défalquer du total des salaires servant de base au calcul de la cotisation due par les employeurs aux caisses de congés payés est de 82 000 €.

## ■ Cotisation à l'OPPBTP pour 2022

- ✓ 0,11 % du montant des salaires versés par l'employeur
  - Y compris le montant des indemnités de congés payés pour lesquelles une cotisation est perçue par les caisses de congés payés.
- ✓ Le salaire horaire de référence pour calculer la contribution due au titre de l'emploi de travailleurs temporaires est porté à:
  - 13,36€ de l'heure y compris l'indemnité compensatrice de congés payés.

# Les dispositions liées à la crise sanitaire



# Exonérations de charges

## ■ Cas des discothèques

- ✓ Fermeture prévue du 10 décembre 2021 au 23 janvier 2022
  - Sont concernées: les salles de danse, relevant du type P
- ✓ Réactivation des mesures « Covid 2 » d'exonération et d'aide au paiement (20%)
  - Périodes d'emploi de novembre et décembre 2021
  - Entreprises de moins de 250 salariés

Décret 2021-1956 du 31 décembre 2021, JO 1er janvier

## ■ Aides au paiement Covid 2 et Covid 3

- ✓ Le solde du montant des aides au paiement peut être imputé sur les cotisations et contributions sociales dues au titre de l'année 2022

Loi de financement de la sécurité sociale 2022



## Activité partielle

### ■ Mesures pérennisées dans le code du travail

- ✓ L'indemnisation des heures d'équivalence perdues, pour les secteurs et emplois concernés.
- ✓ L'indemnisation des heures supplémentaires structurelles perdues lorsqu'elles sont comprises dans le volume d'une convention individuelle de forfait en heures ou d'une durée collective de travail supérieure à 35 h fixée en application d'une convention ou d'un accord collectif.
- ✓ Les règles de calcul des heures indemnisables pour les salariés en forfait annuel en jours
- ✓ Les règles d'indemnisation des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation
- ✓ L'ouverture de l'activité partielle aux cadres dirigeants, en cas de fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement (mais pas en cas de réduction de l'horaire de travail)
- ✓ Le bénéfice de l'activité partielle aux salariés non soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail
  - VRP, travailleurs à domicile, intermittents du spectacle, mannequins, journalistes pigistes, marins pêcheurs rémunérés à la part, etc.

# Activité partielle

## ■ Mesures prolongées jusqu'au 31/12/2022

- ✓ Application de la rémunération mensuelle minimale (RMM) aux salariés à temps partiel et aux travailleurs temporaires.
- ✓ La mise en activité partielle qui s'impose aux salariés protégés (sans qu'il y ait à recueillir leur accord), à condition qu'elle affecte, dans la même mesure, tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.
- ✓ Non application de la règle prévoyant une majoration de l'indemnité d'activité partielle en cas de formation.
- ✓ Prolongation du régime social transitoire des indemnités complémentaires
- ✓ Eligibilité au régime d'activité partielle, des salariés employés sur le territoire national par des entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France, lorsque l'employeur est soumis, pour ces salariés, aux contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle et à l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage au titre de la législation française.



## Activité partielle

- **Entreprises bénéficiant d'une allocation d'activité partielle calculée au taux de 70% jusqu'au 31/01/2022**
  - ✓ Les entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public fermées administrativement, en totalité ou partiellement.
    - Sont notamment concernées par cette catégorie les activités faisant l'objet de restrictions depuis le 3 janvier 2022
      - ERP soumis aux jauges pour les grands événements, ERP soumis à l'obligation de places assises, ERP soumis à l'interdiction de la consommation debout dans les cafés, bars et restaurants, ERP affectés par l'interdiction de vente et de consommation d'aliments et de boissons.
  - ✓ Les établissements situés dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions particulières des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire
    - Si elles subissent une baisse d'au moins 60 % de chiffre d'affaires
      - Inchangé
  - ✓ Les entreprises les plus affectées des secteurs protégés et connexes
    - Si elles subissent une baisse d'au moins 65 % de chiffre d'affaires, au lieu de 80% auparavant
      - Cette limite de 65% s'applique dès le 01/12/2021

# Activité partielle

Indemnisation Jusqu'au 31/01/2022				
	Cas général	Secteurs très impactés et secteurs connexes	Secteurs très impactés et secteurs connexes avec baisse de CA en 2021 ou 2022	Fermetures administratives totales ou partielles, Restrictions sanitaires territoriales
<b>Indemnisation du salarié</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 60 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC</li> <li>- Minimum de 8,37€ par heure depuis le 01/01/22 (8,30€ avant cette date)*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-60 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC (depuis le 01/09/21).</li> <li>- Minimum de 8,37€ par heure depuis le 01/01/22 (8,30€ avant cette date)*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 70 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC.</li> <li>- Minimum de 8,37€ par heure depuis le 01/01/22 (8,30€ avant cette date)*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 70 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC</li> <li>- Minimum de 8,37€ par heure depuis le 01/01/22 (8,30€ avant cette date)*</li> </ul>
L'indemnité nette versée par l'employeur au salarié ne peut pas dépasser sa rémunération nette horaire habituelle				
<b>Indemnisation de l'employeur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 36 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC .</li> <li>- Minimum de 7.53€ par heure depuis le 01/01/22 (7,47€ avant cette date)*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 36% de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC (depuis le 01/09/21).</li> <li>-Minimum de 7.53€ par heure depuis le 01/01/22 ( 7,47€ avant cette date)*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 70% de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC.</li> <li>- Minimum de 8,37€ par heure depuis le 01/01/22 (8,30€ avant cette date)*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 70 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC.</li> <li>- Minimum de 8,37€ par heure depuis le 01/01/22 (8,30€ avant cette date)*</li> </ul>

\* La rémunération minimum s'applique hors cas particuliers des apprentis et contrats de professionnalisation

### ■ Indemnisation salariés vulnérables et garde d'enfants jusqu'au 31/07/2022

#### Indemnité versée au salarié

- 70 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC
- Minimum de 8.37 € par heure, sauf salariés rémunérés en pourcentage du SMIC (8,30€ avant cette date)

#### Remboursement à l'employeur

- 70 % de la rémunération horaire brute de référence, quel que soit le secteur d'activité
- Minimum de 8.37 € par heure, sauf salariés rémunérés en pourcentage du SMIC (8,30€ avant cette date)

## ■ Durée maximale d'autorisation d'activité partielle

- ✓ Pour les entreprises déposant des demandes d'autorisation préalables de placement en activité partielle de leurs salariés entre le 1er janvier et le 31 mars 2022
  - Il n'est pas tenu compte des périodes d'activité partielle intervenues entre le 1er juillet et le 31 décembre 2021 pour le calcul de la durée maximale d'autorisation

**Décret 2021-1816 du 27 décembre 2021, JO 28**

# Arrêts de travail dérogatoires

## Conditions d'indemnisation par la sécurité sociale applicables jusqu'au 31/12/2022

- Les conditions d'ouverture du droit aux IJSS ne sont pas applicables
- Le délai de carence de 3 jours n'est pas applicable
- Les arrêts ne sont pas pris en compte dans le calcul des durées maximales de versement des IJSS

## Conditions d'indemnisation par l'employeur applicables jusqu'au 31/07/2022

- Sans condition d'ancienneté
- Sans délai de carence de 7 jours
- Les durées d'indemnisation au cours des douze mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné et les durées d'indemnisation au titre de cet arrêt ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de la période de douze mois
- Ces dispositions s'appliquent également aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

# Les autres dispositions



- **Nouvelles informations à porter sur le bulletin de paie à compter du 1er janvier 2022, au niveau du bloc fiscal**
  - ✓ An niveau Net imposable
    - Le montant du net imposable
      - Mention déjà souvent existante sur les bulletins de salaire, mais qui n'était pas obligatoire.
    - Le montant du net imposable des heures supplémentaires et complémentaires exonérées d'impôt sur le revenu
      - Soit le montant brut de la rémunération des heures défiscalisées, réduit de la part de CSG déductible.
    - Ces nouvelles mentions sont à indiquer, tant pour la paie concernée qu'en cumul annuel.
  - ✓ Au niveau du prélèvement à la source
    - Indication des retenues effectuées au titre du PAS en cumul annuel
  - ✓ Modification de la ligne « Exonérations de cotisations employeurs »
    - Nouveau Libellé: « Exonérations, écrêtements et allègements de cotisations »
    - Indication d'une valeur salariale (contenu à préciser)

Arrêté du 23 décembre 2021, JO du 30, texte n° 64

# Bulletin de paie

Cotisations et contributions sociales	Base	Taux salarial	Part salarié	Part employeur
<b>SANTÉ</b>				
Sécurité Sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Complémentaire Santé	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Complémentaire Incapacité Invalidité Décès	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
<b>ACCIDENTS DU TRAVAIL-MALADIES PROFESSIONNELLES</b>	Valeur			Valeur
<b>RETRAITE</b>				
Sécurité Sociale plafonnée	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Sécurité Sociale déplafonnée	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Complémentaire Tranche 1	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Complémentaire Tranche 2	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Supplémentaire	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
<b>FAMILLE</b>	Valeur			Valeur
<b>ASSURANCE CHÔMAGE</b>	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Apec	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
<b>AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR</b>				Valeur
<b>COTISATIONS STATUTAIRES OU PRÉVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE</b>			Valeur	Valeur
CSG déductible de l'impôt sur le revenu	Valeur	Valeur	Valeur	
CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu	Valeur	Valeur	Valeur	
<b>EXONERATIONS, ECRETEMENTS ET ALLEGEMENTS DE COTISATIONS</b>			Valeur	Valeur
<b>TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS</b>			<b>Valeur</b>	<b>Valeur</b>
<b>NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU</b>				<b>Valeur</b>
<i>dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations salariales chômage et maladie</i>				Valeur
<b>Impot sur le revenu</b>	<b>Base</b>	<b>Taux</b>	<b>Montant</b>	<b>Cumul annuel</b>
Montant net imposable			Valeur	Valeur
Impôt sur le revenu prélevé à la source	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Montant net des heures complisuppl exonérées			Valeur	Valeur
<b>NET A PAYER AU SALARIE</b>	<b>(EN EUROS)</b>			<b>Valeur</b>
<b>TOTAL VERSÉ PAR L'EMPLOYEUR</b>	<b>(EN EUROS)</b>			<b>Valeur</b>



## Entretien professionnel

- **Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si l'entretien sexennal révèle certains manquements sur les 6 dernières années**
  - ✓ L'employeur doit abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié d'un montant de 3 000 €
  - ✓ Informations à renseigner en ligne (nom du salarié, numéro de sécurité sociale, montant à attribuer) et versement de l'abondement à la Caisse des Dépôts et consignations, à faire au plus tard le dernier jour du trimestre civil qui suit la date de l'entretien sexennal.
    - <https://www.financeurs.moncompteformation.gouv.fr>
  
- **Toutefois, pour les entretiens dont l'échéance survenait en 2020 et 2021**
  - ✓ La date limite de versement de l'abondement et de transmission des informations à la Caisse des dépôts et consignations est fixée au 31 mars 2022.

Décret 2021-1916 du 30 décembre 2021, art. 1, 13° et art. 4, III, JO du 31

## ■ Aide pour l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée en contrat de professionnalisation

- ✓ Contrats conclus entre le 1er novembre 2021 et le 31 décembre 2022.
- ✓ Conditions cumulatives à remplir au jour de la conclusion du contrat de professionnalisation:
  - Être âgés de 30 ans ou plus pour les contrats conclus du 1er novembre 2021 au 30 juin 2022.
    - Cette condition d'âge ne s'applique pas à ceux conclus du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2022
  - Être inscrites comme demandeurs d'emploi
    - Et, pendant au moins 12 mois au cours des 15 derniers mois, avoir été inscrites comme demandeurs d'emploi et n'avoir exercé aucune activité professionnelle ou avoir exercé une activité professionnelle d'une durée maximale de 78 heures mensuelles.
- ✓ Montant de l'aide
  - 8 000 € maximum pour la première année d'exécution du contrat



# Aides à l'embauche

- **Aides exceptionnelles aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation mises en place dans le cadre de la crise sanitaire**
  - ✓ Elles sont prolongées jusqu'au 30 juin 2022
  - ✓ Elles permettent, sous conditions, de bénéficier, pour la première année du contrat, d'une aide de :
    - 5 000 € maximum pour un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation de moins de 18 ans,
    - 8 000 € maximum pour un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation d'au moins 18 ans
  
- **Emplois francs**
  - ✓ Dispositif prolongé pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2022.
  - ✓ Contrats réservés à des personnes résidant dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).
    - Il doit s'agir : de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8 ; d'adhérents à un contrat de sécurisation professionnelle ; ou de jeunes suivis par une mission locale qui ne sont pas inscrits en tant que demandeurs d'emploi.
  - ✓ Emploi en CDI ou CDD de 6 mois au moins.
  - ✓ Aide, pour un salarié à temps plein: 5 000 €/an pendant 3 ans pour une embauche en CDI.
    - 2 500 €/an pendant 2 ans pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois.

# Index égalité professionnelle

- **Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de calculer et de publier au 1er mars de chaque année un index égalité professionnelle qui vise à mesurer les écarts entre les hommes et les femmes.**
  - ✓ Un index inférieur à 75 points doit donner lieu à des mesures correctrices dans un délai de 3 ans sous peine de pénalités financières.
- **L'obligation de publication porte désormais sur l'ensemble des indicateurs et non plus simplement sur la note globale.**
- **La publication doit se faire de manière visible et lisible sur le site internet de l'entreprise**
  - ✓ Et désormais également sur le site du Ministère du travail (décret à paraître)
- **Pour les employeurs n'atteignant pas la note de 75 points, ils doivent désormais publier par une communication externe et interne à l'entreprise les mesures de correction prévues (décret à paraître)**
  - ✓ Ainsi que les objectifs de progression de chacun des indicateurs
- **Ces dispositions entrent en vigueur compter de la publication des indicateurs effectuée en 2022.**

Loi 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle

## Pourboires volontaires

- **Exonération sociale et fiscale des pourboires remis volontairement par les clients en 2022 et 2023 aux salariés en contact avec la clientèle**
  - ✓ Aussi bien pour les pourboires remis directement aux salariés que pour ceux remis à l'employeur et reversés par lui au personnel en contact avec la clientèle
  
- **Concerne les salariés percevant, au titre des mois civils concernés, une rémunération n'excédant pas 1,6 SMIC.**
  - ✓ Le plafond de 1,6 SMIC est calculé en se référant au SMIC calculé sur la base de la durée légale du travail ou de la durée contractuelle du travail pour les salariés à temps partiel
    - Augmentée du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées, sans tenir compte des majorations auxquelles elles donnent lieu.

Loi 2021-1900 du 30 décembre 2021, JO du 31 (Loi de finances 2022)

# Exonérations de cotisations

## ■ Jeunes entreprises innovantes

- ✓ Pour bénéficier du statut de JEI et des exonérations de charges associées, l'entreprise doit notamment avoir moins de 8 ans
  - La loi de finances 2022 porte cette ancienneté de l'entreprise à moins de 11 ans

## ■ Bassins d'emploi à redynamiser (BER)

- ✓ La date limite d'implantation, pour bénéficier des exonérations de charges, est repoussée au 31 décembre 2023 (au lieu du 31 décembre 2022).

## ■ Zones de revitalisation rurales (ZRR)

- ✓ Prolongation jusqu'au 31 décembre 2023, de la mesure transitoire permettant à un certain nombre de communes, sorties du classement en ZRR le 1er juillet 2017, de continuer à ouvrir droit aux exonérations de charges.

Loi 2021-1900 du 30 décembre 2021, JO du 31 (Loi de finances 2022)

### ■ DSN – Attestation Assurance chômage

- ✓ Depuis le 1er janvier 2022, la seule modalité déclarative acceptée en DSN pour l'attestation employeur est la transmission du signalement de « fin de contrat de travail unique » (FCTU)

### ■ Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS)

- ✓ Nouvelle rubrique « Exonérations de cotisations applicables sur les rémunérations des heures supplémentaires et complémentaires »
  - Dans la section: Allègements et exonérations
    - Cette rubrique est en consultation publique, elle entrera en vigueur le 1er février 2022.
- ✓ Nouvelle rubrique « Exonération aide à domicile employée par des personnes morales auprès d'une personne dite « fragile » »
  - Dans la section: Allègements et exonérations
    - Cette rubrique est en consultation publique, elle entrera en vigueur le 1er février 2022

### ■ Le « titre mobilité » est utilisable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022

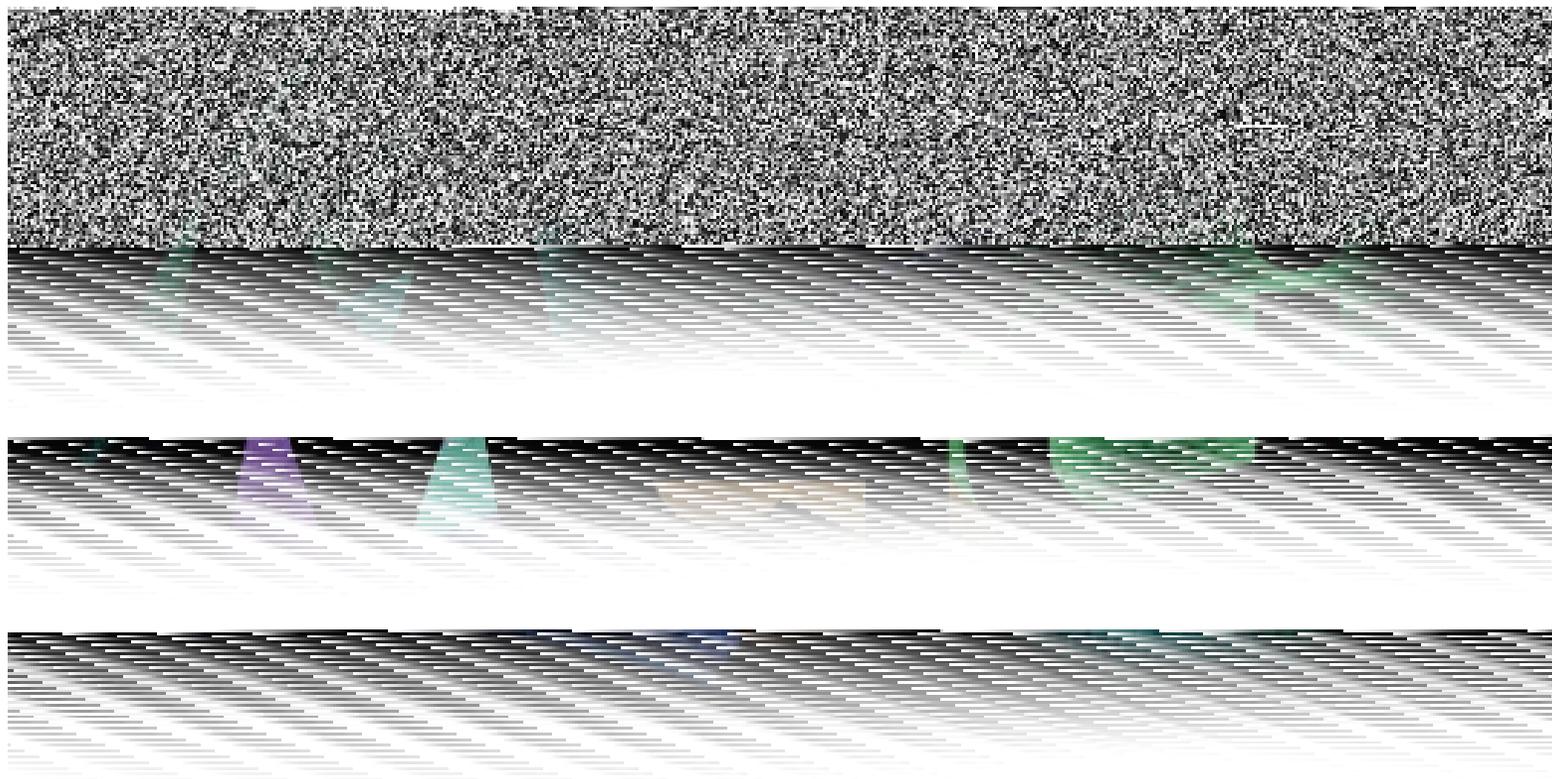
- ✓ Il permet la prise en charge de la prime transport et du forfait mobilité durable par une solution de paiement spécifique, dématérialisée et prépayée (comme pour les titres restaurant)
- ✓ Il est émis par une société spécialisée qui le vend à l'employeur.
- ✓ Il peut être utilisé dans les stations-services, les magasins de vélos, les plateformes de covoiturage...

Décret 2021-1663 du 16 décembre 2021, JO du 17

### ■ Chèques cadeaux

- ✓ Augmentation à 250 € (au lieu de 171,40€) du plafond d'exonération des chèques-cadeaux pouvant être remis aux salariés pour les fêtes de fin d'année 2021
  - Pour bénéficier de cette mesure, ils doivent être remis aux salariés au plus tard le 31 décembre 2021.
  - Toutefois, par tolérance pour les CSE et les employeurs qui n'auraient pas été en mesure de les remettre avant cette date, le plafond d'exonération de 250 € peut s'appliquer aux chèques cadeaux de l'année 2021 remis au plus tard au 31 janvier 2022.

[Urssaf.fr](https://www.urssaf.fr)



**Merci pour votre attention**